



## Alternatief belonen



## Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| INLEIDING .....  | 4         |
| <b>I. INDIVIDUELE BELONINGSVORMEN .....</b>                    | <b>5</b>  |
| 1. BRUTOLOON .....   | 5         |
| 1.1. Begrip .....  | 5         |
| 1.2. Sociaal kader .....                                       | 5         |
| 1.2.1. Regime werknemer .....                                  | 5         |
| 1.2.2. Regime werkgever .....                                  | 6         |
| 1.3. Fiscaal regime .....                                      | 6         |
| 1.3.1. Regime werknemer .....                                  | 6         |
| 1.3.1.1. Bedrijfsvoorheffing .....                             | 6         |
| 1.3.1.2. Personenbelasting .....                               | 7         |
| 1.3.2. Regime werkgever .....                                  | 7         |
| 2. VERGOEDING WOON-WERKVERKEER .....                           | 8         |
| 2.1. Begrip .....  | 8         |
| 2.2. Sociaal kader .....                                       | 8         |
| 2.3. Fiscaal kader .....                                       | 8         |
| 2.3.1. Regime werknemer .....                                  | 8         |
| 2.3.2. Regime werkgever .....                                  | 8         |
| 3. TOEKENNING COMPUTER – INTERNETVERBINDING - GSM .....        | 9         |
| 3.1. Begrip .....  | 9         |
| 3.2. Sociaal kader .....                                       | 9         |
| 3.3. Fiscaal kader .....                                       | 9         |
| 3.3.1. Regime werknemer .....                                  | 9         |
| 3.3.2. Regime werkgever .....                                  | 10        |
| 3.3.2.1. Aftrekbare beroepskosten .....                        | 10        |
| 3.3.2.2. Regularisatie BTW op privégebruik .....               | 10        |
| 4. TER BESCHIKKING STELLEN VAN EEN WONING .....                | 11        |
| 4.1. Begrip .....  | 11        |
| 4.2. Sociaal kader .....                                       | 11        |
| 4.3. Fiscaal kader .....                                       | 11        |
| 4.3.1. Regime werknemer .....                                  | 11        |
| 4.3.2. Regime werkgever .....                                  | 12        |
| 4.3.2.1. Aftrekbare beroepskosten .....                        | 12        |
| 4.3.2.2. Regularisatie BTW op privégebruik .....               | 12        |
| 5. TER BESCHIKKING STELLEN VAN EEN BEDRIJFSWAGEN. ....         | 13        |
| 5.1. Begrip .....  | 13        |
| 5.2. Sociaal kader .....                                       | 13        |
| 5.3. Fiscaal kader .....                                       | 14        |
| 5.3.1. Regime werknemer .....                                  | 14        |
| 5.3.2. Regime werkgever .....                                  | 16        |
| 5.3.2.1. Aftrekbare autokosten .....                           | 16        |
| 5.3.2.2. Regularisatie BTW op privégebruik bedrijfswagen ..... | 17        |
| 6. AANDELENOPTIES EN WARRANTS. ....                            | 18        |
| 6.1. Begrip .....  | 18        |
| 6.2. Sociaal kader .....                                       | 18        |
| 6.3. Fiscaal kader .....                                       | 18        |
| 6.3.1. Regime werknemer .....                                  | 18        |
| 6.3.1.1. Belastbaar tijdstip .....                             | 18        |
| 6.3.1.2. Waardering van het belastbaar voordeel .....          | 19        |
| 6.3.1.3. Opties in the money .....                             | 19        |
| 6.3.1.4. Voorbeeld .....                                       | 20        |
| 6.3.2. Regime werkgever .....                                  | 20        |
| <b>II. COLLECTIEVE BELONINGSVORMEN .....</b>                   | <b>21</b> |
| 1. MAALTIJDCHEQUES .....                                       | 21        |
| 1.1. Begrip .....  | 21        |

|          |   |    |
|----------|---|----|
| 1.2.     | <i>Sociaal kader</i> .....  | 21 |
| 1.2.1.   | Algemeen.....   | 21 |
| 1.2.2.   | Cumul van de maaltijdcheque met de toegang tot een bedrijfsrestaurant.....            | 21 |
| 1.3.     | <i>Fiscaal kader</i> .....  | 22 |
| 1.3.1.   | Regime werknemer .....  | 22 |
| 1.3.2.   | Regime werkgever .....  | 22 |
| 1.3.2.1. | Beroepskosten .....   | 22 |
| 1.3.2.2. | BTW .....   | 22 |
| 2.       | HOSPITALISATIEVERZEKERING .....   | 23 |
| 2.1.     | <i>Begrip</i> .....   | 23 |
| 2.2.     | <i>Sociaal kader</i> .....  | 23 |
| 2.3.     | <i>Fiscaal kader</i> .....  | 23 |
| 2.3.1.   | Regime werknemer .....  | 23 |
| 2.3.2.   | Regime werkgever .....  | 23 |
| 3.       | DE GROEPSVERZEKERING.....   | 24 |
| 3.1.     | <i>Begrip</i> .....   | 24 |
| 3.2.     | <i>Sociaal kader</i> .....  | 24 |
| 3.2.1.   | Premies.....  | 24 |
| 3.2.2.   | Uitkeringen.....  | 24 |
| 3.3.     | <i>Fiscaal kader</i> .....  | 25 |
| 3.3.1.   | Regime werknemer .....  | 25 |
| 3.3.1.1. | Premies.....  | 25 |
| 3.3.1.2. | Uitkeringen .....   | 25 |
| 3.3.2.   | Regime werkgever .....  | 26 |
| 4.       | TOEKENNEN VAN SPORT -EN CULTURCHEQUES .....   | 28 |
| 4.1.     | <i>Begrip</i> .....   | 28 |
| 4.2.     | <i>Sociaal kader</i> .....  | 28 |
| 4.3.     | <i>Fiscaal kader</i> .....  | 28 |
| 4.3.1.   | Regime werknemer.....   | 28 |
| 4.3.2.   | Regime werkgever .....  | 28 |
|          | BIJLAGE 1: PATRONALE BIJDRAGEN IN HET EERSTE KWARTAAL 2008 .....                      | 29 |
|          | BIJLAGE 2: COLLECTIEVE ALTERNATIEVE BELONINGSVORMEN – SCHEMATISCHE VOORSTELLING ..... | 30 |
|          | BIJLAGE 3: INDIVIDUELE ALTERNATIEVE BELONINGSVORMEN – SCHEMATISCHE VOORSTELLING ..... | 34 |

## Inleiding

Alternatieve voordelen worden steeds relevanter in het beloningspakket.

Het stijgende succes van diverse vormen van kostenbewust verlonen is een logische reactie op de zware fiscale druk van de klassieke loonvorming.

De lijst van mogelijke indirecte voordelen is haast onuitputtelijk en wordt, afhankelijk van het fiscale klimaat, regelmatig uitgebreid met nieuwigheden.

Voor elk van deze verloningsvormen is het belangrijk te weten wat het specifiek sociaal en fiscaal kader is en welke spelregels en grenzen niet overschreden mogen worden.

De alternatieve voordelen bevatten zowel voordelen alle aard als sociale voordelen.

Voordelen van alle aard zijn voordelen die in het kader van de beroepsactiviteit worden behaald.

In hoofde van de genietter is het voordeel belastbaar als beroepsinkomen en wordt het bij de overige beroepsinkomsten gevoegd en aan het gewone aanslagstelsel van de personenbelasting onderworpen. Voor de werkgever zijn dit aftrekbare beroepskosten.

Sociaalrechtelijk maken voordelen van alle aard deel uit van het loonbegrip en zij zijn dus onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.

Een greep uit veel voorkomende voordelen van alle aard zijn: firmawagen voor privé-gebruik van de werknemer, gratis tankkaart, gratis beschikking over een woning, de terbeschikkingstelling van een PC of een GSM aan de werknemer voor privé-doeleinden, ...

Sociale voordelen zijn voordelen in geld of in natura die de werkgever met een uitgesproken sociaal oogmerk verstrekt aan een werknemer, dit met de bedoeling de betrekkingen tussen het personeel te verbeteren en hun binding aan de onderneming te bevorderen.

Sociale voordelen zijn vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen in hoofde van de werknemer. In hoofde van de werkgever moet fiscaal een onderscheid gemaakt worden tussen de sociale voordelen die niet aftrekbaar zijn als beroepskost (verworpen uitgave in de vennootschapsbelasting) en sociale voordelen die wel aftrekbaar zijn.

Voorbeelden van de eerste categorie zijn hulp bij uitzonderlijke omstandigheden (zware ziekte, ongeval,...), abonnementen of toegangskarten voor culturele of sportmanifestaties, gebruik van een in de onderneming ingericht kinderdagverblijf, terugbetaling van studiekosten aan personeelsleden,... Personeelsfeesten (Sinterklaas, Kerstmis), de kosteloze verstrekking van soep, koffie, thee tijdens de werkuren, gezelschapsreizen voor het personeel van ten hoogste één dag,... zijn voorbeelden van sociale voordelen die wel aftrekbaar zijn als beroepskost in hoofde van de werkgever.

Het aanbod van alternatieve beloningsvormen is zeer uitgebreid. Voor deze uiteenzetting is dan ook een selectie gemaakt uit de brede waaier verloningsmethoden. Per alternatief wordt zowel het fiscaal als sociaal kader besproken voor werknemer en werkgever. Als samenvatting wordt deze informatie schematisch weergegeven.

# I. Individuele beloningsvormen

## 1. Brutoloon

### 1.1. Begrip

Het brutoloon vormt het uitgangspunt voor de samenstelling van een verloningspakket. Deze bezoldiging heeft invloed op de uitkering van een aantal andere vergoedingen. Zo vormt het brutoloon de basis voor de berekening van het dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremie.

Het *dubbel vakantiegeld* bedraagt **92 % van de maandwedde**. In principe moet het dubbel vakantiegeld uitbetaald worden op het moment dat de hoofdvakantie wordt opgenomen. In de praktijk opteren veel bedrijven om praktische redenen voor één uitbetalingstijdstip.

Geen enkele algemene wet schrijft de betaling van een *eindejaarspremie* voor. Toch is de meerderheid van de werkgevers door sectorale overeenkomsten verplicht om een eindejaarspremie aan zijn werknemers toe te kennen. Het bedrag van de premie kan een vast bedrag zijn of een percentage van bijvoorbeeld het jaarloon. Bij bedienden wordt de eindejaarspremie meestal gelijkgesteld aan een 13<sup>de</sup> maand. De bruto eindejaarspremie bedraagt dan **100 % van de maandwedde**.

Ook de uitbetaling van bepaalde vervangingsinkomens zijn gekoppeld aan het bruto-inkomen. "Hoe hoger het brutoloon, hoe hoger de vervangingsinkomens..." Deze regel dient echter genuanceerd te worden: uitkeringen van vervangingsinkomens worden onderworpen aan een minimum – en maximumplafond.

Een brutoloon dat de hoogste grens overschrijdt zal beperkt worden tot het maximumbedrag. Boven het hoogste plafond heeft een extra brutoloon dus geen invloed meer op de uitkeringen van de sociale zekerheid.

### 1.2. Sociaal kader

#### 1.2.1. Regime werknemer

Het brutoloon is onderworpen aan sociale bijdragen werknemer. Deze RSZ-bijdrage is een percentage van het totale brutoloon.

Voor bedienden: brutoloon aan 100% X 13,07%.

Voor arbeiders: brutoloon aan 108% X 13,07%.

Voor "lage lonen" bestaat er een systeem van korting op de werknemersbijdrage, de **werkbonus** genoemd. Het is een bedrag dat afgetrokken wordt van de gewone bijdrage RSZ (13,07%).

De werkbonus is een variabel bedrag dat kleiner wordt naarmate het referentieloon groter wordt.

M.a.w. hoe hoger het referentieloon, hoe lager de vermindering.

*Referteloon = het brutomaandloon onderworpen aan de RSZ bij volledige prestaties.*

Tabel met werkbonuskorting voor de maand januari 2008 (geldig voor arbeiders en bedienden)

| Referentieloon S         | basisbedrag vermindering R         |
|--------------------------|------------------------------------|
| ≤ 1 309,59               | 143,00                             |
| > 1 309,59 en ≤ 2 118,21 | 143,00 – [ 0,1768 x (S – 1309,59)] |
| > 2 118,21               | 0                                  |

Voor individuele berekening van de werkbonus kan de website [www.werkbonus.be](http://www.werkbonus.be) geraadpleegd worden.

## 1.2.2. Regime werkgever

Het brutoloon is eveneens onderworpen aan sociale bijdragen werkgever.  
Het % van de patronale lasten is afhankelijk van:

- Het aantal personeelsleden in de onderneming
- Statuut van de werknemer: arbeider of bediende

Bijlage 1 geeft een tabel weer met de patronale bijdragen voor het 1<sup>ste</sup> kwartaal 2008. Hieruit blijkt dat de werkgeversbijdragen ongeveer 35 % van het brutoloon bedragen.  
Patronale lasten kunnen genieten van structurele verminderingen en/of doelgroepverminderingen.  
De berekening van de diverse verminderingen gebeurt aan de hand van formules.  
Deze worden allemaal toegelicht op de website van de sociale zekerheid [www.onssrszls.fgov.be](http://www.onssrszls.fgov.be)

## 1.3. Fiscaal regime

### 1.3.1. Regime werknemer

#### 1.3.1.1. Bedrijfsvoorheffing

Naast de afhouding van de sociale bijdragen wordt het loon eveneens onderworpen aan bedrijfsvoorheffing.

De bedrijfsvoorheffing wordt berekend op het belastbaar loon<sup>1</sup>. Deze berekeningsbasis wordt opgesplitst in:

1. een deel waarop **normale voorheffing** moet worden betaald (voor normale, periodieke bezoldigingen)
2. een deel dat onderworpen is aan **exceptionele voorheffing** (voor exceptionele/niet-periodieke bezoldigingen):
  - voor jaar/kwartaalpremies (vb. eindejaarspremie) en -commissies;
  - voor vakantiegeld;
  - voor achterstallen en opzegvergoedingen

Jaarlijks worden de schalen voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing aangepast.  
Er dienen 3 verschillende schalen onderscheiden te worden:

- schaal I voor alleenstaanden en gehuwde/wettelijk samenwonende tweeverdieners;
- schaal II voor gehuwde/wettelijk samenwonende alleenverdieners (systeem huwelijksquotiënt)
- schaal III voor bepaalde niet - inwoners.

Elke aanpassing van het brutoloon (vb. door indexatie of door een conventionele verhoging) kan voor gevolg hebben dat een werknemer in een hogere belastingsschaal terechtkomt.

Bij de berekening van de bedrijfsvoorheffing wordt rekening gehouden met de fiscale toestand van de belastingplichtige (gehuwd/wettelijk samenwonend of alleenstaand). Het aantal kinderen ten laste geeft recht op een vermindering van de bedrijfsvoorheffing.

Verder worden er ook verminderingen toegestaan indien andere personen ten laste worden genomen, indien de BP gehandicapt is,...

---

<sup>1</sup> Belastbaar loon = brutoloon – RSZ-bijdrage werknemer

### 1.3.1.2. Personenbelasting

Bedrijfsvoorheffing is in feite slechts een 'voorschot' op de inkomstenbelasting. De uiteindelijke belasting op de inkomsten wordt bepaald via de aangifte in de personenbelasting.

Jaarlijks ontvangen de werknemers een individuele loonfiche 281.10. Hierop staat het totaal belastbare loon vermeld alsook de reeds betaalde bedrijfsvoorheffing.

Het belastbare loon (na afhouding van de forfaitaire of werkelijke beroepskosten) wordt onderworpen aan de progressieve belastingsschijven (+ gemeentebelasting + aanvullende crisisbijdrage).

Naast de beroepsinkomsten worden ook de (on)roerende en diverse inkomsten opgenomen in de aangifte personenbelasting.

Niettegenstaande de tarieven van de personenbelasting zeer hoog zijn, kunnen er ook diverse uitgaven in mindering worden gebracht. Verdere uitwijding hierover valt niet binnen het bestek van deze uiteenzetting.

|   | AANSLAGJAAR<br>2007 | AANSLAGJAAR<br>2008 |
|---|---------------------|---------------------|
| <b>Belastingtarieven - inkomensschijven</b>           |                     |                     |
| 25%   | tot 7.290           | tot 7.420           |
| 30%   | tot 10.380          | tot 10.570          |
| 40%   | tot 17.300          | tot 17.610          |
| 45%   | tot 31.700          | tot 32.270          |
| 50%   | boven<br>31.700     | boven<br>32.270     |
| <b>Forfaitaire beroepskosten - inkomensschijven</b>   |                     |                     |
| 26.1%   | tot 4.790           | tot 4.880           |
| 10%   | tot 9.520           | tot 9.690           |
| 5%  | tot 15.850          | tot 16.140          |
| 3%  | boven<br>15.850     | boven<br>16.140     |
| <b>Maximumbedrag van de forfaitaire beroepskosten</b> | 3.230               | 3.290               |

### 1.3.2. Regime werkgever

Het brutoloon alsook de daaraan gekoppelde patronale bijdragen vallen allemaal onder de **aftekbare beroepskosten**.

De individuele loonfiches 281.10 met samenvattende opgave 325.10 dienen wel tijdig worden ingediend bij de fiscus.

Bij laattijdige indiening kunnen de bezoldigingen beschouwd worden als geheime commissielonen. De fiscus kan dan een bijzondere aanslagvoet heffen van 309%.

## 2. Vergoeding woon-werkverkeer

### 2.1. Begrip

Vergoeding woon-werkverkeer is een compensatie die de werkgever toekent aan de werknemer voor de verplaatsingen van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en terug. Aangezien het woon-werktraject als privé kilometers worden beschouwd, gaat het hier niet om een terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever maar wel om een vergoeding van privékosten.

Voor verplaatsingen met openbaar vervoer is de werkgever verplicht van een vergoeding te betalen. Op nationaal vlak bestaat er geen verplichting voor de tussenkomst in de verplaatsingen met eigen wagen. Toch wordt er meestal een vergoeding voorzien in de CAO.

### 2.2. Sociaal kader

De normale vergoedingen voor woon-werkverkeer zijn niet onderworpen aan RSZ-bijdragen werknemer. Indien echter de tussenkomst in deze onkosten overdreven is, kan de RSZ de vergoedingen beschouwen als loon waardoor hier wel de gebruikelijke RSZ-bijdragen verschuldigd zijn. In dit geval zal de werkgever zowel de RSZ werknemer als de RSZ werkgever ten laste moeten nemen.

### 2.3. Fiscaal kader

#### 2.3.1. Regime werknemer

In principe zijn de vergoedingen woon-werkverkeer belastbare inkomsten. Toch zijn er een aantal vrijstellingen afhankelijk van het soort vervoer.

- A. Openbaar gemeenschappelijk vervoer  
**Volledig** vrijgesteld van belasting
- B. Georganiseerd gemeenschappelijk vervoer  
Vrijgesteld voor een bedrag dat maximum gelijkgesteld is aan de **prijs van een treinabonnement 1<sup>ste</sup> klasse voor dezelfde afstand.**
- C. Andere
  - Wagen  
Vrijgesteld ten belope van € 160,00
  - Fiets  
Vrijgesteld ten belope van € 0,15/km

Deze (gedeeltelijke) vrijstellingen zijn enkel van toepassing indien de werknemer gebruik maakt van de forfaitaire beroepskosten. Indien de werkelijke beroepskosten worden bewezen, dienen alle ontvangen vergoedingen worden toegevoegd aan de belastbare basis.

#### 2.3.2. Regime werkgever

De vergoedingen voor woon-werkverkeer zijn voor **100% aftrekbare beroepskosten**. Op de loonfiche 281.10 worden deze tussenkomsten ingevuld in vak 12 "bijdrage in de reiskosten". Indien de fiche niet correct wordt ingevuld, kunnen de vergoedingen onderworpen worden aan de aanslag voor geheime commissielonen ten belope van 309%.

## 3. Toekenning computer – internetverbinding - GSM

### 3.1. Begrip

Wanneer een onderneming een computer (laptop of desktop op het thuisadres)en/of internetverbinding ter beschikking stelt van haar werknemers, staat ze hen meestal ook toe deze computer en toebehoren voor privé-doeleinden te gebruiken. Dit geldt eveneens voor de terbeschikkingstelling van een gsm.

Het privé-gebruik van deze apparatuur creëert een voordeel van alle aard dat zowel aan belasting als aan sociale zekerheidsbijdragen is onderworpen.

Het bedrag van dit voordeel wordt verminderd met de eventuele persoonlijke bijdrage van de werknemer.

De toekenning van deze voordelen leidt ook tot een verhoging van het dubbele vakantiegeld. Elk extralegaal voordeel onderworpen aan normale RSZ-bijdragen behoort tot het loonbegrip van het vakantiegeld.

Dit is echter niet het geval voor de eindejaarspremie (tenzij dit is opgenomen in de CAO).

### 3.2. Sociaal kader

Het deel van de kosten verbonden aan het gebruik voor privé-doeleinden dat door de werkgever ten laste wordt genomen, vertegenwoordigt een loonvoordeel.

Dat deel van de kosten is bijgevolg onderworpen is aan de normale sociale zekerheidsbijdragen.

Het bedrag van het voordeel dat onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen wordt berekend op de (forfaitaire) belastbare voordelen<sup>2</sup>.

De eventuele persoonlijke bijdragen van de werknemer zijn vrijgesteld van sociale bijdragen.

### 3.3. Fiscaal kader

#### 3.3.1. Regime werknemer

Het voordeel van alle aard dat voortvloeit uit het privé-gebruik van een computer, een internetverbinding, een gsm moet op de fiscale fiche 281.10 en de samenvattende opgave 325.10 worden vermeld.

Het belastbare voordeel bedraagt:

- **180 EUR per jaar** voor het privé-gebruik van een **computer** die door de werkgever ter beschikking wordt gesteld;
- **60 EUR per jaar** voor het privé-gebruik van een **internetverbinding** die door de werkgever ter beschikking wordt gesteld.
- het **werkelijke gebruik voor privédoeleinden** van een **gsm** die door de werkgever ter beschikking wordt gesteld.

Het voordeel wordt maandelijks aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen.

Persoonlijke bijdragen van de werknemer worden wel in mindering gebracht van het belastbare voordeel.

---

<sup>2</sup> cfr 3.3. Fiscaal kader

### 3.3.2. Regime werkgever

#### 3.3.2.1. Aftrekbare beroepskosten

De kosten die verband houden met het *privé-gebruik* van een computer; internetverbinding; gsm en die door de werkgever worden ten laste genomen, zijn eveneens **aftrekbaar**, maar als bezoldiging van de werknemer.

Eigen aan het fiscale begrip van bezoldiging, zullen deze kosten slechts voor de werkgever aftrekbaar zijn indien en in de mate dat ze verantwoord worden door fiscale fiches en daarmee overeenstemmende samenvattende opgaven.

Wanneer geen fiscale fiches worden opgesteld zal de belastingadministratie gemachtigd zijn een bijzondere aanslag voor geheime commissielonen van 309 % te vestigen op deze kosten.

#### 3.3.2.2. Regularisatie BTW op privégebruik.

Op het gebied van BTW dient rekening gehouden te worden met de niet-aftrekbaar van de BTW op het privégedeelte van de kost.

Internet: € 60,00 x 21/121 = 10,41 ⇒ niet-aftrekbare BTW

PC: 180,00 x 21/121 = 31,24 ⇒ niet-aftrekbare BTW

GSM: (privégebruik 100,00): 100 x 21/121 = 17,36 ⇒ niet-aftrekbare BTW

De niet – aftrekbare BTW zal door de onderneming moeten opgenomen worden in R61 (herziening)

## 4. Ter beschikking stellen van een woning

### 4.1. Begrip

De werkgever bouwt, huurt of koopt een gebouw en stelt dit (gedeeltelijk) ter beschikking van de werknemer die dit gebruikt voor de huisvesting van diens gezin.

Bij gratis bewoning ontstaat er een voordeel van alle aard in hoofde van de werknemer.

Eventuele persoonlijke bijdragen van de werknemer worden in mindering gebracht van het belastbare voordeel.

Het extralegale voordeel is onderworpen aan de normale RSZ-bijdragen. De toekenning van een gratis woonst leidt ook tot een verhoging van het dubbel vakantiegeld.

In principe is er geen eindejaarspremie verschuldigd op de gratis bewoning (tenzij dit uitdrukkelijk is vastgelegd in de CAO).

### 4.2. Sociaal kader

Het voordeel alle aard is onderworpen aan de normale RSZ-bijdragen.

In principe baseert de RSZ zich op de normale huurwaarde voor het berekenen van de werkgevers- en werknemersbijdragen. In dit geval is er niet echt sprake van een voordelige situatie.

In de praktijk blijkt echter dat de bijdragen worden berekend op het forfaitaire voordeel alle aard<sup>3</sup> dat de fiscus hanteert.

### 4.3. Fiscaal kader

#### 4.3.1. Regime werknemer

Omdat alle kosten gedragen worden door de werkgever en de werknemer de woning (gedeeltelijk) voor persoonlijke doeleinden gebruikt, wordt de werknemer belast op een voordeel alle aard.

Het voordeel wordt forfaitair vastgesteld:

| Niet-geïndexeerd KI | Ongemeubelde woning              | Gemeubelde woning                           |
|---------------------|----------------------------------|---|
| ≤ 745               | $KI_i \times 100/60 \times 1,25$ | $KI_i \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3$ |
| ≥ 745               | $KI_i \times 100/60 \times 2$    | $KI_i \times 100/60 \times 2 \times 5/3$    |

Indien de woning gedeeltelijk door de werknemer voor privédoeleinden wordt gebruikt, dan zal ook slechts het overeenstemmende gedeelte van het KI in aanmerking worden genomen voor de berekening van het belastbare voordeel.

Ook zal het KI pro rata berekend worden in functie van de privé gebruiksduur.

Naast de gratis woonst kan er ook een kosteloze verstrekking van verwarming en elektriciteit zijn. Het voordeel alle aard bestaat uit volgende forfaitaire bedragen:

|                         | Elektriciteit | Verwarming      |
|-------------------------|---------------|-----------------|
| Leidinggevend personeel | € 590,00/jaar | € 1.180,00/jaar |
| Alle andere werknemers  | € 295,00/jaar | € 590,00/jaar   |

Deze bedragen gelden ongeacht of de werknemer de woning volledig of gedeeltelijk privé gebruikt. Wel worden ze pro rata berekend indien de woning niet voor een volledig jaar in gebruik is genomen. Op de belastbare voordelen wordt maandelijks bedrijfsvoorheffing afgehouden via de loonbrief.

---

<sup>3</sup> cfr 4.3 Fiscaal kader

#### 4.3.2. Regime werkgever

##### 4.3.2.1. Aftrekbare beroepskosten

Alle kosten van de woning zijn aftrekbaar ook al wordt ze (gedeeltelijk) voor privédoeleinden gebruikt. Het privégedeelte wordt verrekend via het voordeel alle aard die vermeld moeten worden op de loonfiche 281.10.

##### 4.3.2.2. Regularisatie BTW op privégebruik.

Op het gebied van BTW dient rekening gehouden te worden met de niet-aftrekbaar van de BTW op het privégedeelte van de kost.

Elektriciteit: € 590,00 x 21/121= 102,40 ⇒ niet-aftrekbare BTW

Verwarming: 1.180,00 x 21/121= 204,80 ⇒ niet-aftrekbare BTW

De niet – aftrekbare BTW zal door de onderneming moeten opgenomen worden in R61 (herziening)

## 5. Ter beschikking stellen van een bedrijfswagen.

### 5.1. Begrip

Vroeger werd een firmawagen ter beschikking gesteld aan werknemers die veel beroepsmatige verplaatsingen aflegden.

De laatste jaren is het toekenningsgebied van een bedrijfswagen uitgebreid en is dit vaak een onderdeel van het verloningspakket.

Wanneer een werkgever een bedrijfswagen ter beschikking stelt van haar werknemers staat ze hen meestal ook toe deze bedrijfswagen voor privé-doeleinden te gebruiken.

Het voordeel dat voortvloeit uit het privé-gebruik van een bedrijfswagen maakt een voordeel van alle aard uit dat onderworpen is aan belasting en aan een RSZ-bijdrage voor de werkgever. Dit voordeel wordt verminderd met de persoonlijke bijdrage van de werknemer.

### 5.2. Sociaal kader

Sinds 1 januari 2005 geldt een nieuwe solidariteitsbijdrage op het privé-gebruik van firmawagens. Deze solidariteitsbijdrage werd ingevoerd door de Programmawet van 27 december 2004.

Vroeger moest de werkgever een solidariteitsbijdrage van 33 % betalen wanneer hij een firmawagen ter beschikking stelde van zijn werknemer en de werknemer deze voor privé-doeleinden mocht gebruiken. Deze solidariteitsbijdrage werd berekend in functie van de fiscale PK en de afstand woon-werk.

In het nieuwe systeem wordt de solidariteitsbijdrage berekend op grond van het CO<sub>2</sub>-uitstootgehalte van de firmawagen.

De nieuwe solidariteitsbijdrage, die minstens 21,96 EUR per maand bedraagt, wordt berekend volgens onderstaande formule:

|  |  |
|--|--|
| voor benzinevoertuigen:                      | $[(\text{CO}_2\text{-gehalte} \times 9) - 768] : 12$ |
| voor dieselveertuigen                        | $[(\text{CO}_2\text{-gehalte} \times 9) - 600] : 12$ |
| voor LPG-voertuigen:                         | $[(\text{CO}_2\text{-gehalte} \times 9) - 990] : 12$ |
| voor voertuigen met elektrische aandrijving: | 21,96 EUR/maand                                      |

De aldus berekende bijdrage moet vervolgens geïndexeerd worden:

| Jaar | Index             |
|------|-------------------|
| 2007 | X 118,73 / 114,08 |
| 2008 | X 120,27 / 114,08 |

#### Voorbeeld

Benzinewagen met een CO<sub>2</sub>-uitstootgehalte van 150 gr/km

$[(150 \times 9) - 768] = 582,00$ .

Voor 2008:  $582,00 \times 120,27/114,08 = 613,58/\text{jaar}$  of  $51,13/\text{maand}$ .

Voor voertuigen waarvoor het CO<sub>2</sub>-uitstootgehalte niet gekend is geldt een CO<sub>2</sub>-uitstootgehalte van 182 (benzine) of 165 (diesel). Het betreft hier meestal oudere wagens waarvoor destijds geen CO<sub>2</sub>-gegevens werden vastgelegd.

De firmabedrijfswagen moet rechtstreeks of onrechtstreeks ter beschikking worden gesteld door de werkgever. Dit betekent dat bijvoorbeeld de terbeschikkingstelling door een leasingmaatschappij, vergoed door de werkgever, onder het toepassingsgebied valt.

De firmawagen moet een voertuig zijn dat behoort tot de zogenaamde categorieën M1 of N1. De categorie M1 omvat de personenauto's, auto's voor dubbel gebruik en minibussen. Tot de categorie N1 behoren de auto's voor dubbel gebruik ingericht voor het vervoer van goederen, de trekkers en de lichte vrachtauto's met een maximale massa van 3.500 kg.

De RSZ verduidelijkt dat de CO<sub>2</sub>-bijdrage verschuldigd is voor elke maand waarvoor er een bedrijfswagen ter beschikking wordt gesteld van een werknemer, en dit ook als de werknemer de

wagen maar gedurende een deel van de maand heeft gebruikt. Als de werknemer van wagen verandert in de loop van de maand, dan zal de wagen die het meest gebruikt werd in aanmerking genomen worden. Als de werknemer meerdere bedrijfswagens gebruikt zonder dat het om een vervanging gaat, dan is de bijdrage verschuldigd voor elke wagen die gebruikt wordt.

**De nieuwe solidariteitsbijdrage is altijd verschuldigd, ongeacht of de werknemer zelf al dan niet een financiële bijdrage levert in de financiering of het gebruik van de wagen.**

## 5.3. Fiscaal kader

### 5.3.1. Regime werknemer

Omdat de firmawagen mag gebruikt worden om van en naar het werk te rijden en voor de privé-kilometers, ontstaat er een voordeel van alle aard. Het belastbaar voordeel wordt berekend aan de hand van de **fiscale pk** enerzijds en het aantal **kilometers woon-werkverkeer** enkele afstand anderzijds.

#### Woon-werkafstand (enkele rit)

25 km of minder  
meer dan 25 km

#### Belastbaar voordeel

5.000 km x fiscale PK  
7.500 km x fiscale PK

Voor het berekenen van het voordeel alle aard gelden de 5000 km als absoluut minimum. Ook al worden er minder privé kilometers afgelegd, toch zal er een voordeel worden berekend op het minimum van 5000 km.

Enkel wanneer de wagen slechts gedurende een bepaald deel van het jaar ter beschikking werd gesteld, mogen de belastbare km's worden geproorateerd in functie van de gebruiksduur.

| Fiscale kracht (in PK) | Voordeel per afgelegde kilometer (basisbedragen) | Voordeel per afgelegde kilometer (geïndexeerde bedragen van toepassing vanaf 01.01.2008) |
|------------------------|--|--|
| 4                      | 0,1380 EUR                                       | 0,1682 EUR   |
| 5                      | 0,1620 EUR                                       | 0,1975 EUR   |
| 6                      | 0,1790 EUR                                       | 0,2182 EUR   |
| 7                      | 0,1980 EUR                                       | 0,2414 EUR   |
| 8                      | 0,2160 EUR                                       | 0,2633 EUR   |
| 9                      | 0,2350 EUR                                       | 0,2865 EUR   |
| 10                     | 0,2600 EUR                                       | 0,3169 EUR   |
| 11                     | 0,2850 EUR                                       | 0,3474 EUR   |
| 12                     | 0,3020 EUR                                       | 0,3681 EUR   |
| 13                     | 0,3210 EUR                                       | 0,3913 EUR   |
| 14                     | 0,3330 EUR                                       | 0,4059 EUR   |
| 15                     | 0,3470 EUR                                       | 0,4230 EUR   |
| 16                     | 0,3570 EUR                                       | 0,4352 EUR   |
| 17                     | 0,3640 EUR                                       | 0,4437 EUR   |
| 18                     | 0,3730 EUR                                       | 0,4547 EUR   |
| 19 en meer             | 0,3800 EUR                                       | 0,4632 EUR   |

### ***Voorbeeld***

Een werknemer, werkzaam in de privé-sector, woont op 23 km van zijn werk en legt jaarlijks 12.000 privékilometers af met zijn firmawagen (10 PK).

Het belastbaar voordeel bedraagt € 1.584,50 (5.000 x 0,3169).

### **De vereffening kan op verschillende manieren:**

- Optie 1: Via VAA (vermeld op de loonfiche)
- Optie 2: Via persoonlijke bijdragen (afgehouden van het nettoloon of via facturatie)
- Optie 3: Via VAA (- afhouding persoonlijke bijdragen)

### Optie 1: Belasten van het VAA

De meest klassieke manier van werken, is het voordeel te laten belasten via de werknemer. Deze methode is het voordeligst voor de werknemer. De werkgever moet dit voordeel op de loonfiche vermelden. Dit bedrag wordt in de personenbelasting onderworpen aan de progressieve belastingschijven (+ bijkomende gemeentebelasting).

Voor het bovenstaande voorbeeld van een bedrijfswagen met 10 fiscale pk voor een werknemer die op 12 km van de vaste werkplaats woont, levert dat een belastbaar voordeel van € 1.584,50 op. In dit voorbeeld wordt gewerkt met de belastingschijf van 50%, verhoogd met 6% gemeentebelasting wordt dit 53%.

⇒ € 1.584,50 x 53% = **€ 839,79/jaar of € 69,98/maand.**

Deze maandelijkse nettobijdrage blijft heel laag in vergelijking met de reële kost van het financieren, onderhouden en gebruiken van een auto.

### Optie 2: Persoonlijke bijdrage van de werknemer (verrekend via nettoloon of via facturatie)

Naast de optie om het voordeel te laten belasten, bestaat ook de mogelijkheid om voor het privégebruik van de wagen een vergoeding te betalen.

Dit betekent dat de werknemer (minstens) het forfaitair bedrag van het voordeel verschuldigd is aan de werkgever.

Voor de werknemer is dit een nadelige situatie aangezien het totale bedrag netto moet betaald worden. Op basis van bovenstaand voorbeeld zal er dus **€ 1.584,50** (5.000 x 0,3169) verschuldigd zijn per jaar of **€ 132,04/maand** terwijl er bij het belasten van het voordeel "slechts" de helft moet afgedragen worden.

### Optie 3: Belasten VAA (- afhouding persoonlijke bijdragen)

De werknemer kan een bijdrage leveren die kleiner is dan het forfaitair belastbaar voordeel. In dit geval zal het voordeel alle aard worden aangegeven na afhouding van de persoonlijke bijdragen. De BTW (= 21%) zal verschuldigd zijn op het **totale** voordeel.

### 5.3.2. Regime werkgever

#### 5.3.2.1. Aftrekbare autokosten

Alle kosten die verband houden met het gebruik van het voertuig voor rekening van de werkgever zijn aftrekbaar voor de werkgever. De aftrek is beperkt tot een bepaald percentage dat varieert naargelang de CO<sub>2</sub>-uitstoot van de wagen.

| CO <sub>2</sub> -uitstoot (in gram CO <sub>2</sub> per km.) |                | Aftrekpercentage |
|---|----------------|------------------|
| <i>diesel</i>   | <i>benzine</i> |                  |
| < 105   | < 120          | 90               |
| 105 tot 115   | 120 tot 130    | 80               |
| 116 tot 145   | 131 tot 160    | 75               |
| 146 tot 175   | 161 tot 190    | 70               |
| > 175   | > 190          | 60               |

Het feit dat de meeste autokosten beperkt aftrekbaar zijn, heeft tot gevolg dat een stuk van deze kosten als verworpen uitgaven beschouwd worden. Enkel de brandstof-, financierings- en mobilfoonkosten blijven voor 100% aftrekbaar.

Wanneer een wagen gratis ter beschikking wordt gesteld van een werknemer voor privédoeleinden, dan zal er een correctie worden toegepast op de verworpen uitgaven.

- Het **voordeel alle aard** voor het privégebruik van de wagen wordt via de **personenbelasting** van de werknemer belast
- De totale autokost (beroeps – en privégebruik) zal gedeeltelijk verworpen worden volgens de regels inzake aftrekbaarheid autokosten waardoor de belastbare basis van de onderneming stijgt en er meer **vennootschapsbelasting** moet betaald worden.

**Gevolg:** het privégebruik van de bedrijfswagen wordt zowel in de personenbelasting als in de vennootschapsbelasting belast!

OF

- Het privégebruik wordt vergoed door **persoonlijke bijdragen** van de werknemer
- De persoonlijke bijdragen werknemer vormen voor de vennootschap "gerecupeerde autokosten" en vallen onder de **omzet** waardoor de belastbare basis voor de **vennootschapsbelasting** stijgt.
- De totale autokost (beroeps – en privégebruik) zal gedeeltelijk verworpen worden volgens de regels inzake aftrekbaarheid autokosten waardoor de belastbare basis van de onderneming toeneemt en er meer **vennootschapsbelasting** moet betaald worden.

**Gevolg:** de vennootschap wordt dubbel belast op het privégebruik van de bedrijfswagen.

**Oplossing:** Correctie van de verworpen uitgaven.

De verworpen autokosten worden verminderd met het voordeel alle aard of de persoonlijke bijdragen werknemer ten belope van 70%.

De overige 30% worden geacht autokosten te zijn die volledig aftrekbaar zijn (=brandstof-, financierings- en mobilfoonkosten) en die dus niet worden opgenomen in de verworpen uitgaven.

### 5.3.2.2. Regularisatie BTW op privégebruik bedrijfswagen

Wanneer de werkgever aan zijn personeelsleden een bedrijfswagen voor andere doeleinden dan deze van de economische activiteit van de vennootschap ter beschikking stelt, maakt dit overeenkomstig artikel 18 van het Wetboek van de BTW een dienst uit die aan BTW is onderworpen.

Volgens de administratie is op de totaliteit van het voordeel van alle aard BTW verschuldigd.

Er wordt echter rekening gehouden met de uitgaven die niet met BTW bezwaard worden (zoals de verzekering, de verkeersbelasting, de B.I.V.). Deze uitgaven worden forfaitair geraamd op 10 %.

Het voordeel wordt bijgevolg slechts ten belope van 90 % aan BTW onderworpen.

Een administratieve circulaire bepaalt verder een berekeningsmethode, om rekening te houden met de aftrekbeperking tot 50 % van de BTW op autokosten.

Deze methode is als volgt: **bedrag inclusief BTW / 1,0855 = bedrag exclusief BTW.**

De belastingplichtige is echter niet verplicht de forfaitaire berekening aan te nemen. Hij mag immers ook gebruik maken van de werkelijke kosten voor de berekening van de belastbare BTW-grondslag, indien hij deze kan bewijzen. Wanneer de werknemer een vergoeding aan de werkgever betaalt om de bedrijfswagen voor privé-doeleinden te mogen gebruiken, wordt dit eveneens beschouwd als een "levering van diensten" die onderworpen is aan BTW. In dit geval moet de BTW in principe berekend worden aan het **volle tarief** (= 21%) op de totaliteit van de bijdrage van de werknemer. Wanneer deze bijdrage echter lager is dan het bedrag van het voordeel alle aard inzake directe belastingen is de BTW verschuldigd over het voordeel alle aard.

### 5.3.2.3. Simulatie betreffende de soorten tussenkomsten van de werknemer in het privégebruik van de wagen en de herziening van de BTW.

#### Optie 1: Toekenning VAA<sup>4</sup>

Bedrijfswagen: 10 fiscale pk - Afstand woon-werkverkeer: 23 km

Belastbaar voordeel: 5.000km x 0,3169 = € 1.584,50/jaar of € 132,04/maand.

⇒ Toevoegen aan de loonfiche van de werknemer – onderworpen aan BV

⇒ € 1.584,50 x 53% = € **839,79/jaar** of € 69,98/maand.

BTW verschuldigd op het voordeel:

€ 1.584,50/1,0855 = € 1.459,70

€ 1.584,50 - € 1.459,70 = € **124,80/jaar**

⇒ € 839,79 - € 124,80 = € **714,99**

#### Optie 2: Persoonlijke bijdrage van de werknemer (verrekend via nettoloon of via facturatie)

Belastbaar voordeel: 5.000km x 0,3169 = € **1.584,50/jaar** of € 132,04/maand.

BTW op het persoonlijk gebruik van de wagen:

€ 1.584,50 x 21/1,21 = € **275,00/jaar**

€ 1.584,50 - € 275,00 = € **1.309,50**

**Conclusie:** Uit standpunt van de vennootschap is de vergoeding van de privékilometers dmv persoonlijke bijdragen veel voordeliger dan het belasten van het voordeel alle aard.

---

<sup>4</sup> crf. 5.3.2 Fiscaal regime werknemer

## 6. Aandelenopties en warrants.

### 6.1. Begrip

De vennootschap kent aan bepaalde personeelsleden aankoopopties toe die de begunstigden toelaten om, op een latere datum, aan een vooraf vastgestelde prijs, een aantal bestaande aandelen van de vennootschap of van een andere vennootschap van de groep te verwerven.

Daarnaast bestaat eveneens de mogelijkheid om warrants toe te kennen. Dit zijn inschrijvingsrechten die de begunstigden toelaten om, op een latere datum, tegen een vooraf vastgestelde prijs, een bepaald aantal nieuwe aandelen te verwerven die uitgegeven worden in het kader van een kapitaalsverhoging.

Indien de waarde van het onderliggende aandeel stijgt tussen de datum van de toekenning van de aandelenopties (of de warrants) en het ogenblik waarop zij uitgeoefend kunnen worden, dan zal de titularis van de opties een meerwaarde op de aandelen kunnen realiseren bij het lichten van de opties en de verkoop van de onderliggende aandelen. Indien de waarde van het aandeel echter vermindert, zal de titularis van de opties deze niet lichten, zodat hij geen gevolgen zal ondervinden van de waardevermindering van het aandeel.

### 6.2. Sociaal kader

Het voordeel volgend uit de toekenning van aandelenopties wordt vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen. Bijgevolg moeten er geen sociale zekerheidsbijdragen betaald worden, noch op het ogenblik van de toekenning van de opties, noch op het ogenblik van de uitoefening ervan.

Indien de uitoefeningsprijs van de opties op het ogenblik van de toekenning ervan lager ligt dan de waarde van de onderliggende aandelen (opties "*in the money*"), dan zal de overeengekomen prijsvermindering toch beschouwd worden als loon, onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen. Dit geldt tevens wanneer een zeker voordeel toegekend wordt aan de verkrijger.

### 6.3. Fiscaal kader

#### 6.3.1. Regime werknemer

##### 6.3.1.1. Belastbaar tijdstip

De begunstigde verkrijgt een belastbaar voordeel van alle aard op het ogenblik van de toekenning van de opties.

Wanneer de begunstigde het aanbod ten laatste op de zestigste dag volgend op dit aanbod schriftelijk heeft aanvaard, wordt de optie uit fiscaal oogpunt geacht op de zestigste dag te zijn toegekend, zelfs indien aan de uitoefening van de optie een opschortende of een ontbindende voorwaarde verbonden is. De begunstigde die voor het verstrijken van die termijn de aanbieder niet schriftelijk de aanvaarding van het aanbod heeft meegedeeld, wordt geacht het aanbod te hebben geweigerd.

De belasting op het moment van toekenning, is definitieve belasting. Het is dus niet mogelijk om de belasting bij toekenning te recupereren indien de opties niet worden uitgeoefend (bijvoorbeeld omdat het optieplan zou voorzien dat de opties hervallen indien men de werkgever verlaat of indien de waarde van de aandelen zou dalen).

Anderzijds worden de voordelen die later verkregen worden (op het ogenblik van de overdracht van opties, op het ogenblik van de uitoefening ervan of op het ogenblik van de verkoop van de aandelen), niet als een belastbaar beroepsinkomen aangemerkt.

Bijgevolg is de meerwaarde die gerealiseerd wordt op het ogenblik dat de opties gelicht worden of op het ogenblik dat de aandelen verkocht worden, vrijgesteld van belastingen.

### 6.3.1.2. Waardering van het belastbaar voordeel

Wat betreft de fiscale waardering van het voordeel van alle aard dat voortvloeit uit de toekenning van aandelenopties, moet een onderscheid gemaakt worden tussen beursgenoteerde opties en andere opties.

- **Beursgenoteerde opties**  
Wanneer de optie zelf op de beurs verhandeld wordt, moet het belastbaar voordeel bepaald worden op grond van de laatste **slotkoers van de optie voorafgaand aan de dag van het aanbod**.
- **Niet beursgenoteerde opties**  
In de overgrote meerderheid van de gevallen betreft het opties die niet beursgenoteerd zijn. In deze hypothese wordt het belastbaar voordeel forfaitair vastgesteld op een bepaald **percentage van de waarde van de onderliggende aandelen op het ogenblik van het aanbod** zoals vastgesteld door de persoon die de optie aanbiedt, na eensluidend advies van de commissarisrevisor van de vennootschap. De waarde mag in geen geval lager liggen dan de boekhoudkundige waarde van de aandelen zoals deze blijkt uit de laatst afgesloten en goedgekeurde jaarrekening van de uitgevende vennootschap.

Het belastbaar voordeel wordt in principe forfaitair vastgesteld op **15 %** van de waarde van de onderliggende aandelen op het ogenblik van het aanbod. Indien de opties toegekend worden voor een duurtijd van meer dan 5 jaar, wordt dit percentage verhoogd met 1 % per jaar (of gedeelte van een jaar) boven het 5<sup>de</sup> jaar.

Voormelde percentages worden echter herleid tot **7,5 %** van de waarde van de onderliggende aandelen en tot 0,5 % per jaar (of gedeelte van een jaar) boven het 5<sup>de</sup> jaar, indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de uitoefenprijs van de opties wordt op zekere wijze vastgesteld op het ogenblik van het aanbod;
- de optie mag niet gelicht worden vóór het einde van het 3<sup>de</sup> kalenderjaar volgend op het jaar waarin het aanbod gedaan werd, en evenmin na afloop van het 10<sup>de</sup> jaar volgend op het jaar waarin het aanbod gedaan werd;
- de optie mag niet onder levenden worden overgedragen.

### 6.3.1.3. Opties in the money

Wanneer de uitoefenprijs van de optie lager ligt dan de waarde van de onderliggende aandelen op het ogenblik van het aanbod, dan zal het verschil tussen beide toegevoegd worden aan het belastbaar voordeel dat forfaitair vastgesteld werd conform de hierboven vermelde regels.

Wanneer de optie op het ogenblik van het aanbod of tot aan de vervaldatum voor het uitoefenen van de optie, gepaard gaat met clausules die een zeker voordeel toekennen aan de verkrijger van de optie, dan zal dit voordeel belastbaar zijn in de mate waarin dit het bedrag van het belastbaar voordeel, forfaitair vastgesteld op het ogenblik van de toekenning van de optie, overschrijdt.

#### 6.3.1.4. Voorbeeld

Gegeven:

- 10 aandelenopties
- toekenning in de maand september 2007
- uitoefenprijs = reële waarde van het aandeel = € 2.500,00
- uitoefenperiode: tussen 1 januari 2011 en 31 augustus 2012
- opties zijn onvervreemdbaar onder levenden

Berekening van de belasting op de toekenning van de opties:

- belastbaar voordeel:  $10 \times € 2.500,00 \times 7,5 \% = € 1.875,00$
- raming van de belastingen (marginaal tarief 53,5 % = belastingtarief van 50% + 7 % gemeentelijke opcentiemen):  
 $€ 1.875,00 \times 53,5\% = € 1.003,13$

Voordeel bij de uitoefening (vanaf 1 januari 2011) - meerwaarde van 20 %:

- te betalen uitoefenprijs:  $10 \times € 2.500,00 = € 25.000,00$
- waarde van de aandelen: € 30.000,00
- meerwaarde gerealiseerd op het ogenblik van de uitoefening: € 5.000,00
- belasting betaald op het ogenblik van de toekenning: € 1.003,13
- nettovoordeel: € 3.996,87

#### 6.3.2. Regime werkgever

Het toekennen ("schrijven") van de optie brengt op zich geen fiscale gevolgen teweeg voor de toekennende onderneming.

De vennootschap die de opties uitschrijft, dient de vereiste individuele fiches en samenvattende opgaven voor te leggen. Hierdoor wordt de werknemer belast op het verkregen voordeel. Indien deze formaliteiten niet voldaan zijn, kunnen de voordelen als abnormaal en goedgunstig aangemerkt worden en bij de belastbare inkomsten gevoegd worden.

Vanuit boekhoudkundig oogpunt beveelt de Commissie voor de Boekhoudkundige Normen aan dat de optieschrijver de verkoopverbintenis opneemt onder de niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen. Deze boekingswijze heeft dus geen enkele invloed op de resultatenrekening van de onderneming.

## II. Collectieve beloningsvormen

### 1. Maaltijdcheques

#### 1.1. Begrip

Niet alle ondernemingen kunnen hun personeelsleden de mogelijkheid bieden om maaltijden te eten in een bedrijfsrestaurant. Een alternatief bestaat erin om tussen te komen in de kosten van de maaltijden van de werknemers door hen maaltijdcheques toe te kennen. Maaltijdcheques zijn ondertussen zodanig ingeburgerd dat ze in de meeste horecazaken en supermarkten aanvaard worden als betaalmiddel.

#### 1.2. Sociaal kader

##### 1.2.1. Algemeen

Maaltijdcheques worden beschouwd als loon en zijn onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen.

Indien voldaan aan volgende voorwaarden worden de maaltijdcheques vrijgesteld van sociale bijdragen:

- 1) de maaltijdcheques mogen niet worden toegekend ter vervanging of ter omzetting van bezoldigingen, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel
- 2) de toekenning van de maaltijdcheques moet schriftelijk geregeld worden via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sectorieel vlak of op ondernemingsvlak of via een individuele overeenkomst.
- 3) het aantal toegekende maaltijdcheques = aantal effectief gewerkte dagen. (In bepaalde gevallen is er een alternatieve telling (in functie van de arbeidsuren in plaats van de arbeidsdagen)
- 4) de maaltijdcheque moet op naam van de werknemer worden afgeleverd
- 5) de maaltijdcheque vermeldt duidelijk dat de geldigheidsduur ervan beperkt is tot 3 maanden en dat de cheque slechts gebruikt mag worden voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voeding
- 6) de tussenkomst van de werkgever in het bedrag van de maaltijdcheque mag ten hoogste € 4,91 per cheque bedragen
- 7) de tussenkomst van de werknemer in de maaltijdcheque moet tenminste € 1,09 bedragen

Indien de voorwaarden niet worden nageleefd, wordt de maaltijdcheque niet langer als een sociaal voordeel beschouwd er zijn er RSZ-bijdragen verschuldigd op het verschil tussen de waarde van de cheque en de werknemersbijdrage.

##### 1.2.2. Cumul van de maaltijdcheque met de toegang tot een bedrijfsrestaurant

De cumul van de maaltijdcheque met toegang tot een bedrijfsrestaurant is toegelaten met vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen in volgende situaties:

- 1) de werknemer neemt zijn maaltijden niet in het bedrijfsrestaurant,
- 2) het bedrijfsrestaurant verschaft maaltijden aan een prijs die minstens gelijk is aan de kostprijs
- 3) de werknemer geniet van een maaltijd in het bedrijfsrestaurant (dat maaltijden verstrekt aan een lagere prijs dan de kostprijs) en gebruikt de volledige maaltijdcheque voor de betaling van de maaltijd (zonder enige terugbetaling).

## 1.3. Fiscaal kader

### 1.3.1. Regime werknemer

Maaltijdcheques worden beschouwd al een sociaal voordeel.

Ze zijn vrijgesteld van belasting indien alle voorwaarden (zoals besproken bij het sociale regime) vervuld zijn.

### 1.3.2. Regime werkgever

#### 1.3.2.1. Beroepskosten

Indien de maaltijdcheque beschouwd wordt als een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel (hiervoor moeten de voormelde voorwaarden 1° tot 7° vervuld zijn), is de fiscale administratie van oordeel dat het aandeel van de werkgever of van de onderneming in de maaltijdcheque **niet aftrekbaar** is als beroepskosten.

Wanneer de voorwaarden niet voldaan zijn, wordt de maaltijdcheque beschouwd al een belastbaar voordeel alle aard. In dit geval is het aandeel van de werkgever wel aftrekbaar als beroepskosten. Het belastbaar voordeel alle aard moet op de loonfiche worden vermeld.

De beheerskosten die de werkgever betaalt aan de gespecialiseerde firma die de maaltijdcheques uitgeeft, zijn altijd aftrekbaar als beroepskosten.

#### 1.3.2.2. BTW

De tussenkomst van de werknemer in de maaltijdcheque bedraagt normaal (minimum) € 1,09.

Deze bijdrage wordt ingehouden op het loon. In dit bedrag zit BTW dat voor de onderneming niet aftrekbaar is en bijgevolg moet doorgestort worden naar de fiscus.

⇒  $1,09 \times 21/121 = € 0,19/\text{cheque}$

## 2. Hospitalisatieverzekering

### 2.1. Begrip

De wettelijke ziekteverzekering dekt niet altijd de volledige kosten bij hospitalisatie. Een extra verzekering met ruimere waarborgen kan nuttig zijn. Werkgevers kunnen in het voordeel van de werknemers een collectieve hospitalisatieverzekering afsluiten. Doorgaans gelden hierbij gunstigere tarieven dan bij een individuele polis.

### 2.2. Sociaal kader

De premie van een hospitalisatieverzekering is niet onderworpen aan RSZ-bijdragen. Ze wordt beschouwd als een aanvulling bij de uitkering van de sociale zekerheid. Om van de vrijstelling te kunnen genieten moet de verzekering afgesloten zijn voor alle werknemers van dezelfde categorie ("sociaal voordeel").

### 2.3. Fiscaal kader

#### 2.3.1. Regime werknemer

De fiscus beschouwt de premies die de werkgever stort niet als een belastbaar voordeel voor de werknemer. Ook de uitkeringen die de werknemer ontvangt bij tussenkomst van de verzekering zijn vrij van belastingen.

De hospitalisatieverzekering kan ook uitgebreid worden tot de partner en kinderen van de werknemer. Als de werknemer hiervoor een premie moet betalen, dan wordt die ingehouden op het loon. Het is ook mogelijk dat de werkgever de premies stort voor de partner en eventuele kinderen van de werknemer. Ook in die optiek ontstaat er geen belastbaar voordeel bij de werknemer.

#### 2.3.2. Regime werkgever

De premies van een collectieve verzekering van het type "hospitalisatie" die de tussenkomsten dekken in uitzonderlijke gevallen of "kleine medische kosten" zijn niet aftrekbare beroepskosten voor de vennootschap.

Bij de betaling van de premies door de vennootschap is een met het zegel gelijkgestelde taks van 9,25 % verschuldigd. Deze taks is wel aftrekbaar voor de vennootschap.

## 3. De groepsverzekering

### 3.1. Begrip

Voor een groot deel van de werknemers zal het regime van het wettelijk pensioen hen niet in staat stellen om een voldoende inkomensniveau te behouden na hun pensionering. Vandaar dat talrijke ondernemingen een extralegaal pensioenplan opgezet hebben waarbij vaak gebruik wordt gemaakt van de techniek van de groepsverzekering.

Het gaat om een verzekeringsovereenkomst die gesloten wordt ten voordele van het gehele personeel of van een welbepaalde personeelscategorie.

Een groepsverzekering wordt beschouwd als een extralegaal voordeel. Met een groepsverzekering wordt via het betalen van bijdragen een kapitaal opgebouwd dat bij pensionering of bij het overlijden aan de werknemer (of zijn rechtverkrijgenden) wordt uitbetaald.

Het pensioenplan kan gefinancierd worden hetzij door bijdragen van de werkgever alleen hetzij door bijdragen van zowel werkgever als werknemers (gemengde financiering). De bijdragen van de werknemer worden afgehouden van het loon.

Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen verschillende types van pensioenplannen rekening houdend met de financieringsmethode.

### 3.2. Sociaal kader

#### 3.2.1. Premies

De premies die door de werkgever worden betaald aan de groepsverzekering vormen geen loon dat onderworpen wordt aan de normale sociale zekerheidsbijdragen. De werkgeversbijdragen worden wel onderworpen aan een bijzondere RSZ bijdrage ten belope van 8,86% ten voordele van de Rijksdienst voor Pensioenen.

De persoonlijke bijdrage die de werknemer eventueel zou betalen, is niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.

#### 3.2.2. Uitkeringen

De uitkeringen die aan de begunstigde worden uitbetaald door de verzekeringsmaatschappij, met inbegrip van de deelnemingen in de winst zijn niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen. Deze worden immers gekwalificeerd als een aanvullend sociaal voordeel. De uitkeringen zijn wel onderworpen aan twee bijzondere bijdragen:

1) een inhouding van 3,55 % ten voordele van het RIZIV;

2) een progressieve inhouding van 0 tot 2 % ten voordele van de Rijksdienst voor Pensioenen.

Het percentage van deze bijdrage varieert in functie van het totale brutobedrag van het aanvullend pensioen en in functie van het feit of de begunstigde van dit pensioen een alleenstaande of een gezinshoofd is.

### 3.3. Fiscaal kader

#### 3.3.1. Regime werknemer

##### 3.3.1.1. Premies

De gestorte *werkgeverspremies* in het kader van een groepsverzekering vormen een fiscaal **vrijgesteld sociaal voordeel** voor de werknemer.

De eventuele *persoonlijke bijdragen* die door de werknemers worden betaald aan de verzekeringsmaatschappij geven recht op een **belastingvermindering aan een 'bijzondere gemiddelde aanslagvoet'** van minimum 30 % tot maximum 40 % (art. 145/1, 1° en 145/3 WIB), mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- 1) de premies moeten door de werkgever worden betaald aan de verzekeringsonderneming via inhoudingen op de bezoldigingen;
- 2) ze moeten definitief worden gestort aan een in België gevestigde verzekeringsonderneming;
- 3) ze moeten gestort worden in uitvoering van een groepsverzekeringsreglement;
- 4) de 80 %-grens moet gerespecteerd worden.

##### 3.3.1.2. Uitkeringen

De uitkeringen die door de verzekeringsmaatschappij aan de begunstigde worden uitbetaald zijn onderworpen aan een fiscale behandeling.

###### 1) Deelnemingen in de winst

De deelnemingen in de winst worden niet belast voor zover ze tegelijkertijd met de pensioenen worden uitgekeerd (*art. 40 WIB*). Deze vrijstelling is met de nieuwe WAP uitgebreid tot de winstdeelnemingen die in het kader van een pensioenfonds worden uitgekeerd.

###### 2) De uitkeringen uitbetaald onder de vorm van een rente

Uitkeringen in rente zijn belastbaar tegen de normale progressieve tarieven van de personenbelasting. Ze zijn wel onderhevig aan de beperkte belastingvermindering voor vervangingsinkomsten

###### 3) De uitkeringen betaald onder de vorm van een kapitaal

Voor de tarifiering van kapitaaluitkeringen dient een onderscheid gemaakt te worden tussen uitkeringen gevormd door werkgeversbijdragen of door werknemersbijdragen.

De uitkeringen uit collectieve groepsverzekeringen worden onder de nieuwe WAP (= wet aanvullende pensioenen) voordelig belast, als zij plaatsvinden op een in de wet bedoeld 'gunstig tijdstip':

- Naar aanleiding van de pensionering (geen brugpensioen!!!).
- Vanaf de leeftijd van 60 jaar; ook al is men dan nog niet gepensioneerd.
- Naar aanleiding van het overlijden van de verzekerde van wie de belastingplichtige rechtverkrijgende is.

De uitkeringen gevormd door de **werkgeversbijdragen** die worden uitbetaald onder de vorm van een kapitaal zijn belastbaar.

###### a) aan een **afzonderlijk tarief van 16,5 %**

Indien het kapitaal aan de begunstigde wordt uitbetaald op een gunstig tijdstip

###### b) aan een **afzonderlijk tarief van 10%**<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Deze gunstmaatregel is tot stand gekomen bij het invoeren van het Generatiepact met als doel de mensen langer aan de slag te houden. Het aanvullende pensioenkapitaal, dat met werkgeversbijdragen werd gefinancierd, zal afzonderlijk belast worden tegen 10 %, wanneer het ten vroegste wordt uitgekeerd bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd van de begunstigde en wanneer de begunstigde tot die dag actief bleef (art. 171,2°, tweede streepje, WIB92). De maatregel ving aan op 1 januari 2006.

Wanneer de uitkeringen worden gedaan ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd en de begunstigde tot die leeftijd daadwerkelijk actief is gebleven.

c) aan de normale **progressieve belastingtarieven**

Wanneer de uitkeringen worden gedaan op een "niet gunstig" tijdstip.

De uitkeringen gevormd door de **werknemersbijdragen** die worden uitbetaald onder de vorm van een kapitaal zijn belastbaar:

a) aan een **afzonderlijk tarief van 16,5 %**

Indien het kapitaal gevormd is door bijdragen gedaan *voor 01.01.1993* op een gunstig tijdstip

b) aan een **afzonderlijk tarief van 10 %**

Indien het kapitaal gevormd is door bijdragen gedaan *na 01.01.1993* op een gunstig tijdstip

c) aan de normale **progressieve belastingtarieven**

Indien de uitkeringen gevormd zijn met premies betaald *vóór 1993* op een niet gunstig tijdstip

d) aan een **afzonderlijk tarief van 33 %**

Indien het kapitaal gevormd is door bijdragen gedaan *na 01.01.1993* op een niet gunstig tijdstip

Deze tarieven moeten nog verhoogd worden met de gemeentelijke opcentiemen.

*Vergelijkingstabel van de investering in een loonsverhoging versus groepsverzekering (bron: www.salar.be)*

**Evaluatie loonsverhoging <> groepsverzekering**

|  | Bediende      | Bedrijf       |
|--|---------------|---------------|
| <b>Loonsverhoging</b>                  |               |               |
| <b>Maandloon : 18,00 x 12</b>          |               |               |
| Patronale last (35%)                   |               | 75,60         |
| Brutoloon                              | 216,00        | 216,00        |
| Afhouding wkn.bijdrage (13,07%)        | -28,23        |               |
| Belastbaar                             | 187,77        |               |
| Afhouding BV (belastingen 45%)         | -84,50        |               |
| Netto                                  | <b>103,27</b> |               |
| <b>Dubbel verlofgeld : 18,00 x 92%</b> |               |               |
| Bruto verlofgeld                       | 16,56         | 16,56         |
| Afhouding wkn.bijdrage (13,07%)        | -2,00         |               |
| Belastbaar                             | 14,56         |               |
| Afhouding BV (belastingen 45%)         | -6,55         |               |
| Netto                                  | <b>8,01</b>   |               |
| <b>Eindejaarspremie : 18,00</b>        |               |               |
| Patronale last (35%)                   |               | 6,30          |
| Brutoloon                              | 18,00         | 18,00         |
| Afhouding wkn.bijdrage (13,07%)        | -2,35         |               |
| Belastbaar                             | 15,65         |               |
| Afhouding BV (belastingen 45%)         | -7,04         |               |
| Netto                                  | <b>8,61</b>   |               |
| <b>Totaal</b>                          | <b>119,89</b> | <b>332,46</b> |

Er werd een hoge taxatie van 45% voorzien omdat de loonsverhoging normalerwijze bovenop het bestaande loon wordt toegekend en bijgevolg onderhevig is aan de marginale aanslagvoet.

Bediende : € 18,00 per maand

|                               | Bediende      | Bedrijf       |
|-------------------------------|---------------|---------------|
| <b>Premie : 18,00 x 13,92</b> |               |               |
| Patronale last (8,86%)        |               | 22,20         |
| Taksen (4,40%)                |               | 11,02         |
| Netto-premie                  | 250,56        | 250,56        |
| <b>Totaal</b>                 | <b>250,56</b> | <b>283,78</b> |

Dit bedrag vormt de basis voor de kapitalisatie à 3,25% gegarandeerd.

| <b>Afrekening pensioenleeftijd</b>  |               |
|-------------------------------------|---------------|
| Bruto-uitkering op pensioenleeftijd | 250,56        |
| Inhouding RIZIV (3,55%)             | -8,89         |
| Inhouding RVP (1,00%)               | -2,51         |
| Belastbaar                          | 239,16        |
| Bevrijdende voorheffing (16,50%)    | -39,46        |
| Netto                               | <b>199,70</b> |

Netto-berekening uitgevoerd ZONDER rekening te houden met kapitalisatie.

Er is nog een winstdeelnome die NIET gegarandeerd wordt. Momenteel +/- 1%. De winstdeelnome is volledig vrij van belastingen (voorheffing) bij eindafrekening.

Solidariteitsbijdrage varieert van 0% tot 2% afhankelijk van het kapitaal.

Taxatie gebaseerd op HUIDIGE wetgeving.

|          | Voordeel |
|----------|----------|
| Bediende | 79,81    |
| Bedrijf  | 48,68    |

### 3.3.2. Regime werkgever

De bijdragen die gestort worden door de vennootschap in de groepsverzekering vormen in principe fiscaal aftrekbare beroepskosten (art. 52,3°b WIB en art. 195 §1 WIB). Deze aftrek is onderworpen aan de volgende voorwaarden:

- 1) de premies moeten definitief worden gestort aan een in België gevestigde verzekeringsonderneming;
- 2) de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen naar aanleiding van de pensionering, uitgedrukt in jaarlijkse renten, mogen niet meer bedragen dan 80 % van de laatste normale bruto jaarbezoldiging en worden berekend naar de normale duur van de beroepsactiviteit;

- 3) de werkgever moet bewijsstukken kunnen voorleggen (art. 59WIB en art. 34 en 35 van het KB (nieuw WIB);
- 4) de bijdragen moeten worden gestort in uitvoering van een groepsverzekeringsreglement dat beantwoordt aan de voorwaarden die vastgesteld zijn in de geldende reglementering

Zoals op de meeste verzekeringsproducten is er ook op deze premie een " met het zegel gelijkgestelde taks" van 4,40 % verschuldigd. Deze taks is eveneens aftrekbaar.

## 4. Toekennen van sport -en cultuurcheques

### 4.1. Begrip

Cultuurcheques zijn een loonvorm die aan een ganse groep werknemers moet gegeven worden. De toekenning moet schriftelijk geregeld zijn via CAO of individuele overeenkomst.

De cheques kunnen ingewisseld worden bij erkende of gesubsidieerde cultuuroperatoren (musea, kunstatelier, theater, ...) of bij sportorganisaties die aangesloten zijn bij een erkende federatie.

### 4.2. Sociaal kader

Sport –en cultuurcheques zijn **niet** onderworpen aan sociale lasten indien volgende voorwaarden voldaan zijn:

- Cheque bedraagt jaarlijks maximaal 100 € per werknemer;
- Cheque kan niet worden verleend ter vervanging of omzetting van loon;
- Cheque moet vastgelegd zijn in een CAO of in een individuele overeenkomst;
- Cheque moet op naam zijn en mag niet inwisselbaar zijn in geld
- Cheque moet aan alle werknemers die tot een bepaalde categorie behoren worden toegekend
- Cheque heeft een vaste geldigheidsperiode vanaf 1 juli tot 30 september van het volgende jaar voor de gebruiker

Indien de voorwaarden niet nageleefd worden, zal de cheque niet langer beschouwd worden als een sociaal voordeel waardoor er wel RSZ-bijdragen zullen verschuldigd zijn.

### 4.3. Fiscaal kader

#### 4.3.1. Regime werknemer

Sport – en cultuurcheques worden in hoofde van de werknemer beschouwd als een sociaal voordeel en zijn bijgevolg niet belastbaar.

#### 4.3.2. Regime werkgever

Het toekennen van sport -en cultuurcheques valt onder de rubriek sociale voordelen.

Aangezien de sport – en cultuurcheque beschouwd wordt als een van belastingen vrijgesteld sociaal voordeel, is de fiscale administratie van oordeel dat het aandeel van de werkgever of van de onderneming in de cultuurcheque **niet aftrekbaar** is als beroepskost.

Het toekennen van cultuurcheques wordt in 2 situaties **wel fiscaal als kost aanvaard**:

- Uitreiken van een cultuurcheque met een maximumwaarde van € 35,00 ter gelegenheid van kerstmis of nieuwjaar
- Overhandigen van een cultuurcheque met een maximumwaarde van € 105,00 naar aanleiding van een eervolle onderscheiding of pensionering.

De beheerskosten die de werkgever betaalt aan de gespecialiseerde firma die de cheques uitgeeft, zijn altijd aftrekbaar als beroepskost.

**Bijlage 1: Patronale bijdragen in het eerste kwartaal 2008**

| Aantal werknemers  | Arbeiders (108 %) |       |         | Bedienden (100%) |       |         |
|--|-------------------|-------|---------|------------------|-------|---------|
|  | -10               | 10-19 | 20 en + | -10              | 10-19 | 20 en + |
| <b>1.BASIS</b>   |                   |       |         |                  |       |         |
| Pensioenen   | 8.86              | 8.86  | 8.86    | 8.86             | 8.86  | 8.86    |
| Geneeskundige verzorging   | 3.80              | 3.80  | 3.80    | 3.80             | 3.80  | 3.80    |
| Ziekte-uitkering   | 2.35              | 2.35  | 2.35    | 2.35             | 2.35  | 2.35    |
| Kinderbijslagen  | 7.00              | 7.00  | 7.00    | 7.00             | 7.00  | 7.00    |
| Werkloosheid   | 1.46              | 1.46  | 1.46    | 1.46             | 1.46  | 1.46    |
| Jaarlijkse vakantie (A)  | 6.00              | 6.00  | 6.00    |                  |       |         |
| Beroepsziekten   | 1.00              | 1.00  | 1.00    | 1.00             | 1.00  | 1.00    |
| Arbeidsongevallen  | 0.30              | 0.30  | 0.30    | 0.30             | 0.30  | 0.30    |
| Educatief verlof   | 0.08              | 0.08  | 0.08    | 0.08             | 0.08  | 0.08    |
| Kinderopvang   | 0.05              | 0.05  | 0.05    | 0.05             | 0.05  | 0.05    |
| Asbestbijdrage   | 0,01              | 0,01  | 0,01    | 0,01             | 0,01  | 0,01    |
| <i>SUBTOTAAL BASISBIJDRAGEN:</i>   | 30.91             | 30.91 | 30.91   | 24.91            | 24.91 | 24.91   |
| Loonmatiging   | 7.48              | 7.48  | 7.48    | 7.48             | 7.48  | 7.48    |
| <i>ALGEMEEN SUBTOTAAL:</i>   | 38.39             | 38.39 | 38.39   | 32.39            | 32.39 | 32.39   |
| <b>2.SPECIALE BIJDRAGE WERKLOOSHEID</b>  |                   |       |         |                  |       |         |
| Bijdrage   |                   | 1.60  | 1.60    |                  | 1.60  | 1.60    |
| Loonmatiging   |                   | 0.09  | 0.09    |                  | 0.09  | 0.09    |
| <i>SUBTOTAAL:</i>  | 0.00              | 1.69  | 1.69    | 0.00             | 1.69  | 1.69    |
| <b>3.FONDS SLUITING ONDERNEMINGEN</b>  |                   |       |         |                  |       |         |
| Bijdrage   | 0.14              | 0.14  | 0.15    | 0.14             | 0.14  | 0.15    |
| Loonmatiging   | 0.01              | 0.01  | 0.01    | 0.01             | 0.01  | 0.01    |
| Bijzondere bijdrage  | 0.15              | 0.15  | 0.15    | 0.15             | 0.15  | 0.15    |
| Loonmatiging   | 0.01              | 0.01  | 0.01    | 0.01             | 0.01  | 0.01    |
| <b>4.JONGEREN OP WIE EEN INSCHAKELINGSPARCOURS VAN TOEPASSING IS</b>           |                   |       |         |                  |       |         |
| Bijdrage   | 0.05              | 0.05  | 0.05    | 0.05             | 0.05  | 0.05    |
| <b>5.TIJDELIJKE WERKLOOSHEID EN ANCIENNITEITSTOESLAG VOOR OUDERE WERKLOZEN</b> |                   |       |         |                  |       |         |
| Bijdrage   | 0.10              | 0.10  | 0.10    | 0.10             | 0.10  | 0.10    |
| <i>ALGEMEEN TOTAAL 1+2+3+4+5:</i>  | 38.85             | 40.54 | 40.55   | 32.85            | 34.54 | 34.55   |

(A) Exclusief de jaarlijkse eenmalige bijdragen van 10,27% .

**Bijlage 2: Collectieve alternatieve beloningsvormen – Schematische voorstelling**

|   |                            | WERKNEMER  | WERKGEVER  |
|---|----------------------------|--|--|
| B<br>R<br>U<br>T<br>O<br>L<br>O<br>O<br>N   | S<br>O<br>C<br>I<br>A<br>L | <p><b>Werknemersbijdrage:</b><br/>                     Bedienden: 13,07% van het brutoloon aan 100%.<br/>                     Arbeiders: 13,07% van het brutoloon aan 108%.</p> <p><b>Werkbonus:</b> vermindering RSZ-bijdrage voor "lage lonen"</p>   | <p><b>Patronale bijdrage:</b><br/>                     Bedienden: +/- 35%<sup>6</sup> van het brutoloon aan 100%.<br/>                     Arbeiders: +/- 35%<sup>7</sup> van het brutoloon aan 108%.</p> <p><b>Structurele - en doelgroepvermindering</b></p> |
|   | F<br>I<br>S<br>C<br>A<br>L | <p>Voorschot ⇒ <b>bedrijfsvoorheffing</b><br/>                     Afrekening ⇒ <b>personenbelasting: progressief tarief</b><br/>                     Verminderings: personen ten laste/ gehandicapt<br/>                     : forfaitaire / werkelijke beroepskosten</p>   | <p>Totale loonkost 100% aftrekbaar</p>   |
| W<br>O<br>O<br>N<br>W<br>E<br>R<br>K<br>V<br>E<br>R<br>G<br>O<br>E<br>D<br>I<br>N | S<br>O<br>C<br>I<br>A<br>L | <p><b>Werknemersbijdrage:</b> niet van toepassing</p>  | <p><b>Patronale bijdrage:</b> niet van toepassing</p>  |
|   | F<br>I<br>S<br>C<br>A<br>L | <p>A Openbaar gemeenschappelijk vervoer<br/> <b>Volledig</b> vrijgesteld van belasting</p> <p>B Georganiseerd gemeenschappelijk vervoer<br/>                     Vrijgesteld ten belope van <b>prijs</b> treinabonnement 1<sup>ste</sup> klasse voor <b>dezelfde</b> afstand.</p> <p>C Andere<br/> <i>Wagen</i><br/>                     Vrijgesteld ten belope van € 160,00<br/> <i>Fiets</i><br/>                     Vrijgesteld ten belope van € 0,15/km</p> | <p>Woon-werkvergoeding: 100% aftrekbaar</p>  |

<sup>6</sup> Cfr. Bijlage 1: patronale bijdragen in het 1<sup>ste</sup> kwartaal 2008

<sup>7</sup> Cfr. Bijlage 1: patronale bijdragen in het 1<sup>ste</sup> kwartaal 2008

|                |             | WERKNEMER  | WERKGEVER  |
|----------------|-------------|--|--|
| INTERNET / P C | S O C I A L | <b>Werknemersbijdrage:</b> 13,07% berekend op het belastbaar voordeel<br>Computer: € 180,00<br>Internet: € 60,00 | <b>Patronale bijdrage:</b> 35 % berekend op het belastbaar voordeel<br>Computer: € 180,00<br>Internet: € 60,00 |
|                | F I S C A L | <b>Belastbaar voordeel</b> (- persoonlijke bijdragen)<br>Computer: € 180,00<br>Internet: € 60,00                 | Kosten: <b>100 % aftrekbaar</b><br>BTW: <b>regularisatie BTW op privégebruik</b>                               |

|  |   |   |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |
|--|---|---|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|---|---|
| GEBRUIK WONING                                       | S O C I A L   | <b>Werknemersbijdrage:</b> 13,07% berekend op het belastbaar voordeel<br><br><table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;"> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">Ongemeubelde woning</td> <td style="width: 50%; border: none;">Gemeubelde woning</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3</math></td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3</math></td> </tr> </table> </td> <td style="width: 50%; border: none;"> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">Ongemeubelde woning</td> <td style="width: 50%; border: none;">Gemeubelde woning</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3</math></td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3</math></td> </tr> </table> </td> </tr> </table> | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">Ongemeubelde woning</td> <td style="width: 50%; border: none;">Gemeubelde woning</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3</math></td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3</math></td> </tr> </table> | Ongemeubelde woning                                  | Gemeubelde woning                          | $\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25$ | $KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3$ | $\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2$  | $KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3$ | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">Ongemeubelde woning</td> <td style="width: 50%; border: none;">Gemeubelde woning</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3</math></td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3</math></td> </tr> </table> | Ongemeubelde woning                                  | Gemeubelde woning                          | $\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25$ | $KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3$ | $\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2$ | $KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3$ | <b>Patronale bijdrage:</b> 35 % berekend op het belastbaar voordeel |
|  | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">Ongemeubelde woning</td> <td style="width: 50%; border: none;">Gemeubelde woning</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3</math></td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3</math></td> </tr> </table>  | Ongemeubelde woning   | Gemeubelde woning  | $\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25$ | $KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3$ | $\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2$    | $KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3$    | <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">Ongemeubelde woning</td> <td style="width: 50%; border: none;">Gemeubelde woning</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3</math></td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3</math></td> </tr> </table> | Ongemeubelde woning                     | Gemeubelde woning  | $\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25$ | $KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3$ | $\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2$    | $KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3$    |   |   |   |
| Ongemeubelde woning                                  | Gemeubelde woning   |   |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |
| $\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25$ | $KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3$  |   |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |
| $\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2$    | $KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3$   |   |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |
| Ongemeubelde woning                                  | Gemeubelde woning   |   |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |
| $\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25$ | $KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3$  |   |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |
| $\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2$    | $KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3$   |   |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |
| F I S C A L  | <b>Belastbaar voordeel</b> (- persoonlijke bijdragen)<br><br><table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">Ongemeubelde woning</td> <td style="width: 50%; border: none;">Gemeubelde woning</td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3</math></td> </tr> <tr> <td style="border: none;"><math>\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2</math></td> <td style="border: none;"><math>KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3</math></td> </tr> </table> | Ongemeubelde woning   | Gemeubelde woning  | $\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25$ | $KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3$ | $\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2$    | $KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3$    | Kosten: <b>100 % aftrekbaar</b><br>BTW: <b>regularisatie BTW op privégebruik</b>   |   |  |  |  |  |  |   |   |   |
| Ongemeubelde woning                                  | Gemeubelde woning   |   |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |
| $\leq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 1,25$ | $KIi \times 100/60 \times 1,25 \times 5/3$  |   |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |
| $\geq 745 \Rightarrow KIi \times 100/60 \times 2$    | $KIi \times 100/60 \times 2 \times 5/3$   |   |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |   |   |   |

|                           |                | WERKNEMER  | WERKGEVER  |              |  |                  |               |                |  |       |       |    |             |             |    |             |             |    |             |             |    |       |       |
|---------------------------|----------------|--|--|--------------|--|------------------|---------------|----------------|--|-------|-------|----|-------------|-------------|----|-------------|-------------|----|-------------|-------------|----|-------|-------|
| B E D R I J F S W A G E N | S O C I A L    | Werknemersbijdrage: niet van toepassing  | <p>Patronale bijdrage: afhankelijk van CO2-uitstootgehalte wagen</p> <p>voor benzinevoertuigen: <math>[(CO2\text{-gehalte} \times 9) - 768] : 12 \times \text{index}</math><br/>                     voor dieselveertuigen <math>[(CO2\text{-gehalte} \times 9) - 600] : 12 \times \text{index}</math><br/>                     voor LPG-voertuigen: <math>[(CO2\text{-gehalte} \times 9) - 990] : 12 \times \text{index}</math><br/>                     voor voertuigen met elektrische aandrijving: 21,96 EUR/maand</p>   |              |  |                  |               |                |  |       |       |    |             |             |    |             |             |    |             |             |    |       |       |
|                           | F I S C A L    | <p>Belastbaar voordeel (- persoonlijke bijdragen)</p> <p>25 km of minder: 5.000 km x fiscale PK<br/>                     meer dan 25 km: 7.500 km x fiscale PK</p> | <p>Kosten: beperkt aftrekbaar in functie van CO2-uitstoot wagen</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">CO2-uitstoot</th> <th>Aftrekpercentage</th> </tr> <tr> <th><i>diesel</i></th> <th><i>benzine</i></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>&lt; 105</td> <td>&lt; 120</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>105 tot 115</td> <td>120 tot 130</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>116 tot 145</td> <td>131 tot 160</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>146 tot 175</td> <td>161 tot 190</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>&gt; 175</td> <td>&gt; 190</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table> <p>BTW: <b>regularisatie</b> BTW op privégebruik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- WN: Belast via VAA: formule 1,0855</li> <li>- WN: Persoonlijke bijdragen: formule 1,21</li> </ul> | CO2-uitstoot |  | Aftrekpercentage | <i>diesel</i> | <i>benzine</i> |  | < 105 | < 120 | 90 | 105 tot 115 | 120 tot 130 | 80 | 116 tot 145 | 131 tot 160 | 75 | 146 tot 175 | 161 tot 190 | 70 | > 175 | > 190 |
| CO2-uitstoot              |                | Aftrekpercentage   |  |              |  |                  |               |                |  |       |       |    |             |             |    |             |             |    |             |             |    |       |       |
| <i>diesel</i>             | <i>benzine</i> |  |  |              |  |                  |               |                |  |       |       |    |             |             |    |             |             |    |             |             |    |       |       |
| < 105                     | < 120          | 90   |  |              |  |                  |               |                |  |       |       |    |             |             |    |             |             |    |             |             |    |       |       |
| 105 tot 115               | 120 tot 130    | 80   |  |              |  |                  |               |                |  |       |       |    |             |             |    |             |             |    |             |             |    |       |       |
| 116 tot 145               | 131 tot 160    | 75   |  |              |  |                  |               |                |  |       |       |    |             |             |    |             |             |    |             |             |    |       |       |
| 146 tot 175               | 161 tot 190    | 70   |  |              |  |                  |               |                |  |       |       |    |             |             |    |             |             |    |             |             |    |       |       |
| > 175                     | > 190          | 60   |  |              |  |                  |               |                |  |       |       |    |             |             |    |             |             |    |             |             |    |       |       |

|   |                            | WERKNEMER  | WERKGEVER                               |
|---|----------------------------|--|---|
| A<br>A<br>N<br>D<br>E<br>L<br>E<br>N<br>O<br>P<br>T<br>I<br>E | S<br>O<br>C<br>I<br>A<br>L | Werknemersbijdrage: niet van toepassing  | Patronale bijdrage: niet van toepassing |
|   | F<br>I<br>S<br>C<br>A<br>L | Belastbaar voordeel: bij toekenning opties <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beursgenoteerd: <b>slotkoers</b> van de optie voorafgaand aan de dag van het aanbod.</li> <li>- Niet beursgenoteerd: <b>percentage van de waarde van de onderliggende aandelen</b> op het ogenblik van het aanbod</li> </ul> Meerwaarde: vrijgesteld van belastingen | Geen fiscale impact                     |

**Bijlage 3: Individuele alternatieve beloningsvormen – Schematische voorstelling**

|  |                            | WERKNEMER                               | WERKGEVER   |
|--|----------------------------|---|---|
| M<br>A<br>L<br>T<br>I<br>J<br>D<br>C<br>H<br>E<br>Q<br>U<br>E      | S<br>O<br>C<br>I<br>A<br>L | Werknemersbijdrage: niet van toepassing | Patronale bijdrage: niet van toepassing   |
|  | F<br>I<br>S<br>C<br>A<br>L | Sociaal voordeel: vrijgesteld           | Kosten: niet aftrekbaar (indien voorwaarden sociaal voordeel vervuld)<br>BTW: regularisatie BTW op bijdrage werknemer |
| H<br>O<br>S<br>P<br>I<br>T<br>A<br>L<br>I<br>S<br>A<br>T<br>I<br>E | S<br>O<br>C<br>I<br>A<br>L | Werknemersbijdrage: niet van toepassing | Patronale bijdrage: niet van toepassing   |
|  | F<br>I<br>S<br>C<br>A<br>L | Sociaal voordeel: vrijgesteld           | Kosten: niet aftrekbaar   |

|                                  |         | WERKNEMER   | WERKGEVER   |
|----------------------------------|---------|---|---|
| SOCIAAL<br><br>GROEPSVERZEKERING | FISCAAL | <p><b>Werknemersbijdrage:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Premies: niet van toepassing</li> <li>- Uitkering: een inhouding van <i>3,55 %</i><br/>: een progressieve inhouding van <i>0 tot 2 %</i></li> </ul>  | <p><b>Patronale bijdrage:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Premies: bijzondere bijdrage van <i>8,86%</i></li> <li>- Uitkering: niet van toepassing</li> </ul> |
|                                  |         | <p><b>Premies</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijdrage werkgever: vrijgesteld sociaal voordeel</li> <li>- Bijdrage werknemer: belastingvermindering bijzonder gemiddelde aanslagvoet</li> </ul> <p><b>Uitkeringen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Winstdeelname: vrijgesteld</li> <li>- Rente-uitkering: progressieve belastingschijven</li> <li>- Kapitaaluitkering</li> </ul> <p><u>Bijdrage werkgever:</u></p> <p>a) aan een <b>afzonderlijk tarief van 16,5 %</b><br/>kapitaal uitbetaald op een gunstig tijdstip</p> <p>b) aan een <b>afzonderlijk tarief van 10%</b><br/>uitkeringen worden gedaan ten vroegste bij bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd en indien de begunstigde tot die leeftijd actief is gebleven.</p> <p>c) aan de normale <b>progressieve belastingtarieven</b><br/>uitkeringen gedaan op een "niet gunstig" tijdstip.</p> <p><u>Bijdrage werknemer:</u></p> <p>a) aan een <b>afzonderlijk tarief van 16,5 %</b><br/>kapitaal gevormd door bijdragen gedaan <i>voor 01.01.1993</i> op een gunstig tijdstip</p> <p>b) aan een <b>afzonderlijk tarief van 10 %</b><br/>kapitaal gevormd door bijdragen gedaan <i>na 01.01.1993</i> op een gunstig tijdstip</p> <p>c) aan de normale <b>progressieve belastingtarieven</b><br/>uitkeringen gevormd met premies betaald <i>vóór 1993</i> op een niet gunstig tijdstip</p> <p>d) aan een <b>afzonderlijk tarief van 33 %</b><br/>kapitaal gevormd door bijdragen gedaan <i>na 01.01.1993</i> op een niet gunstig tijdstip</p> | <p>Premies: <b>aftrekbaar</b> (indien voorwaarden vervuld)</p> <p>Uitkeringen: niet van toepassing</p>  |

|  |                            |   |  |
|--|----------------------------|---|--|
| C<br>U<br>L<br>T<br>U<br>R<br>C<br>H<br>E<br>Q<br>U<br>E | S<br>O<br>C<br>I<br>A<br>L | Werknemersbijdrage: niet van toepassing | Patronale bijdrage: niet van toepassing  |
|  | F<br>I<br>S<br>C<br>A<br>L | Sociaal voordeel: vrijgesteld           | Kosten: niet aftrekbaar<br>Uitzondering: Cheque max. € 35,00 (kerstmis/nieuwjaar)<br>: Cheque max. € 105,00 (pensionering/eervolle onderscheiding)<br>⇒ fiscaal aftrekbaar |

